

Alterações ao Código do Trabalho e Legislação Conexa

Agenda do Trabalho Digno

Foi recentemente publicada, no âmbito da agenda do trabalho digno, a Lei n.º 13/2023, de 3/04, que introduziu extensas alterações no Código do Trabalho (doravante, CT) e na legislação conexa.

A Lei n.º 13/2023, de 3 de abril veio proceder à Transposição para a ordem jurídica interna da Directiva (UE) 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de Junho de 2019, relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia e da Directiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de Junho de 2019, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores, e que revoga a Directiva 2010/18/UE do Conselho.

Destacamos, por conseguinte, as seguintes alterações, por considerarmos serem as mais relevantes:

Entrada em vigor

As alterações sobre as quais nos iremos debruçar entram em vigor, maioritariamente, no dia 1/05/2023.

As alterações introduzidas na contratação colectiva, nomeadamente aos artigos 500.º, 500.º-A, 501.º, 501.º-A, 502.º, 510.º, 511.º, 512.º e 513.º do Código do Trabalho entram em vigor no dia seguinte ao da sua publicação, ou seja, 4 de Abril.

Aplicação da lei no tempo

Nos termos do art. 35.º da Lei n.º 13/2023, de 3 de Abril, ficam sujeitos ao CT, com a redacção dada pela Lei n.º 13/2023, de 3/04, os contratos de trabalho celebrados antes da entrada em vigor da mesma, salvo quanto a condições de validade e a efeitos de factos ou situações anteriores.

A nova redacção dada ao n.º 1 do artigo 366.º do CT apenas se aplica ao período da duração da relação contratual contado do início da vigência e produção de efeitos da presente lei.

As disposições de IRCT contrárias a normas imperativas do CT devem ser alteradas na primeira revisão que ocorra nos 12 meses posteriores à entrada em vigor da Lei n.º 13/2023, de 3/04, sob pena de nulidade. É, todavia, instituído um período transitório, até 1/01/2014, para alteração das disposições de IRCT contrárias ao regime de pagamento de trabalho suplementar aprovado pela Lei n.º 13/2023, de 3/04.

O regime estabelecido no CT, com a redacção dada pela Lei n.º 13/2023, de 3/04, não se aplica aos contratos de trabalho a termo resolutivo, no que respeita à sua admissibilidade, renovação e duração, e à renovação dos contratos de trabalho temporário, uns e outros celebrados antes da entrada em vigor da referida lei.

Contrato de trabalho com trabalhador estrangeiro ou apátrida

Foi revogado o n.º 5 do art. 5.º do CT, deixando, por isso, de ser necessário comunicar à ACT, mediante formulário electrónico, a celebração e a cessação de contrato de trabalho com trabalhador estrangeiro ou apátrida.

Todavia, de acordo com o disposto no art. 23.º da Lei n.º 13/2023, de 3/04, passa a estabelecer-se uma interconexão de dados entre a ACT, o ISS, I.P., a AT e o IRN, I.P., para a prossecução das competências da ACT.

Assim, de acordo com o art. 33.º-A, aditado ao CRCSPSS pela Lei n.º 13/2023, de 3/04, sempre que se verifique a comunicação pela entidade empregadora da admissão de trabalhador estrangeiro ou apátrida fora dos casos previstos no n.º 6 do artigo 5.º do CT, ou da cessação do correspondente contrato, são notificados os serviços de inspecção da ACT.

1 – Reforço dos direitos dos trabalhadores

1.1 – Direitos, deveres e garantias

- Presunção de laboralidade no âmbito de plataformas digitais (art. 12.º-A do CT)

Passou a presumir-se, muito embora através de uma presunção ilidível, a existência de contrato de trabalho quando, na relação entre o prestador de actividade e a plataforma digital se verificarem algumas das seguintes características:

a) A plataforma digital fixa a retribuição para o trabalho efectuado na plataforma ou estabelece limites máximos e mínimos para aquela;

b) A plataforma digital exerce o poder de direcção e determina regras específicas, nomeadamente quanto à forma de apresentação do prestador de actividade, à sua conduta perante o utilizador do serviço ou à prestação da actividade;

c) A plataforma digital controla e supervisiona a prestação da actividade, incluindo em tempo real, ou verifica a qualidade da actividade prestada, nomeadamente através de meios electrónicos ou de gestão algorítmica;

d) A plataforma digital restringe a autonomia do prestador de actividade quanto à organização do trabalho, especialmente quanto à escolha do horário de trabalho ou dos períodos de ausência, à possibilidade de aceitar ou recusar tarefas, à utilização de subcontratados ou substitutos, através da aplicação de sanções, à escolha dos clientes ou de prestar actividade a terceiros via plataforma;

e) A plataforma digital exerce poderes laborais sobre o prestador de actividade, nomeadamente o poder disciplinar, incluindo a exclusão de futuras actividades na plataforma através de desactivação da conta;

f) Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertencem à plataforma digital ou são por estes explorados através de contrato de locação.

Entende-se por plataforma digital a pessoa colectiva que presta ou disponibiliza serviços à distância, através de meios electrónicos, nomeadamente sítio da Internet ou aplicação informática, a pedido de utilizadores e que envolvam, como componente necessária e essencial, a organização de trabalho prestado por indivíduos a troco de pagamento, independentemente de esse trabalho ser prestado em linha ou numa localização determinada, sob termos e condições de um modelo de negócio e uma marca próprios.

Esta presunção poderá igualmente abranger a relação entre a pessoa singular ou colectiva que actue como intermediário da plataforma digital e o prestador da actividade, cabendo, neste caso, ao tribunal, determinar quem é a entidade empregadora.

A plataforma digital e a pessoa singular ou colectiva que actue como intermediário da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos respectivos trabalhadores, bem como os respectivos gerentes, administradores ou directores, assim como as sociedades que com estas se encontrem em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, são solidariamente responsáveis pelos créditos do trabalhador emergentes de contrato de trabalho, ou da sua violação ou cessação, celebrado entre o trabalhador e a pessoa singular ou colectiva que actue como intermediário da plataforma digital, pelos encargos sociais correspondentes e pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contraordenação laboral relativos aos últimos três anos.

- Proibição da imposição da exclusividade, salvo com base em fundamentos objectivos (art. 129.º do CT)

- Trabalhador Cuidador (arts. 101.º-A a 101.º-G do CT)

Considera-se trabalhador cuidador aquele a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, nos termos da legislação aplicável, mediante apresentação do respectivo comprovativo.

O estatuto do cuidador informal está previsto na Lei n.º 100/2019, de 6/09, que regula os direitos e os deveres do cuidador e da pessoa cuidada, estabelecendo as respetivas medidas de apoio.

O Decreto Regulamentar n.º 1/2022, de 10/01, por sua vez, estabelece os termos e as condições do reconhecimento do estatuto do cuidador informal, bem como as medidas de apoio aos cuidadores informais e às pessoas cuidadas,

A Portaria n.º 2/2020, de 10/01 procede à regulamentação dos termos do reconhecimento e manutenção do Estatuto do Cuidador Informal.

Efectuado o enquadramento legal, impõe-se referir que se considera cuidador informal não principal, nos termos do art. 2.º, n.º 3, da Lei n.º 100/2019, de 6/09, o cônjuge ou unido de facto, parente ou afim até ao 4.º grau da linha recta ou da linha colateral da pessoa cuidada, que acompanha e cuida desta de forma regular, mas não permanente, podendo auferir ou não remuneração de atividade profissional ou pelos cuidados que presta à pessoa cuidada.

O trabalhador cuidador tem direito, para assistência à pessoa cuidada, a uma licença anual de 5 dias úteis, que devem ser gozados de modo consecutivo.

O trabalhador cuidador tem direito a trabalhar a tempo parcial, de modo consecutivo ou interpolado, pelo período máximo de 4 anos.

O trabalhador cuidador tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, de forma seguida ou interpolada, enquanto se verificar a necessidade de assistência.

O empregador passa a ter de comunicar à CITE, com a antecedência mínima de cinco dias úteis a contar da data do aviso prévio, o motivo da não renovação de contrato de um trabalhador cuidador.

O despedimento de trabalhador cuidador carece de parecer prévio da CITE, presumindo-se feito sem justa causa.

O trabalhador cuidador não é obrigado a prestar trabalho suplementar enquanto se verificar a necessidade de assistência.

- **Faltas** (arts. 38.º-A, 65.º, 249.º, 251.º, 252.º, 254.º e 257.º do CT)

Passa a prever-se o direito de ambos os pais, a faltar, até 3 dias consecutivos, por luto gestacional, sendo certo que tais faltas não determinam a perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efectiva de trabalho.

São alargadas para até 20 dias consecutivos as faltas por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado.

Passa a prever-se o direito a faltar para assistência de membro do agregado do trabalhador cuidador a quem seja reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, em caso de doença ou acidente da pessoa cuidada.

A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, centro de saúde, de serviço digital do Serviço Nacional de Saúde, ou de serviço digital dos serviços regionais de saúde das regiões autónomas, ou ainda por atestado médico. A declaração em causa é feita mediante autodeclaração de doença, sob compromisso de honra, que apenas pode ser emitida quando a situação de doença do trabalhador não exceder os 3 dias consecutivos, até ao limite de 2 vezes por ano.

O empregador não se pode opor ao pedido do trabalhador relativo à substituição da perda de retribuição por motivo de falta por renúncia a dias de férias em igual número, até ao permitido pelo n.º 5 do art. 238.º do CT ou por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, dentro dos limites previstos no art. 204.º do CT, quando o IRCT o permita.

- **Trabalho suplementar** (art. 268.º do CT)

A retribuição do trabalho suplementar prevista no art. 268.º, n.º 1 do CT (com o acréscimo de 25% pela 1.ª hora ou fracção desta e 37,5% por hora ou fracção subsequente, em dia útil e com o acréscimo de 50% por cada hora ou fracção, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado) passa a aplicar-se apenas a trabalho suplementar até 100 horas anuais.

O trabalho suplementar superior a 100 horas anuais passa a ser pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

a) 50% pela primeira hora ou fracção desta e 75% por hora ou fracção subsequente, em dia útil;

b) 100% por cada hora ou fracção, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado,

Ainda que limitado ao trabalho suplementar superior a 100 horas anuais, a lei n. 13/2023, repõe os valores do trabalho suplementar praticados antes da alteração introduzida pela Lei n.º 23/2012, de 25/06, ao disposto no art. 268.º do CT, em cumprimento do Memorando de entendimento com a Troika.

1.2 – Contrato de trabalho

- **Dever de informação** (arts. 106.º e 107.º do CT)

O dever de informação, previsto no art. 106.º do CT, foi alargado, passando a ser necessário prestar ao trabalhador, para além das demais previstas no n.º 3 do aludido preceito legal, as seguintes informações:

- Termo estipulado ou a duração previsível do contrato, quando se trate, respectivamente, de contrato a termo certo ou incerto;

- Os requisitos formais a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a cessação do contrato, ou o critério para a sua determinação;

- O método de pagamento da retribuição, incluindo a discriminação dos seus elementos constitutivos;

- Regime aplicável em caso de trabalho suplementar e de organização por turnos;

- Designação das entidades celebrantes do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, se houver;
- No caso de trabalhador temporário, a identificação do utilizador;
- A duração e as condições do período experimental, se aplicável, sendo certo que, se o empregador não cumprir este dever de informação até ao 7.º dia subsequente ao início da execução do contrato, presume-se que as partes acordaram na exclusão do período experimental;
- O direito individual a formação contínua;
- No caso de trabalho intermitente, a informação prevista na alínea b) do n.º 1 do artigo 158.º, nos n.ºs 1, 2 e 4 do artigo 159.º e no n.º 2 do artigo 160.º, todos do CT;
- Os regimes de protecção social, incluindo os benefícios complementares ou substitutivos dos assegurados pelo regime geral de segurança social;
- Os parâmetros, os critérios, as regras e as instruções em que se baseiam os algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial que afectam a tomada de decisões sobre o acesso e a manutenção do emprego, assim como as condições de trabalho, incluindo a elaboração de perfis e o controlo da actividade profissional.

O dever de informação considera-se cumprido quando a informação em causa conste de contrato de trabalho reduzido a escrito ou de contrato-promessa de contrato de trabalho.

As informações previstas no art. 106.º do CT devem ser comunicadas ao trabalhador, em suporte de papel ou em formato electrónico, nos seguintes prazos:

- até ao 7.º dia subsequente ao início da execução do contrato, no caso das informações a que se refere o art. 106.º, n.º 3, als. a) a e), h), i), o) e q) do CT;
- no prazo de 1 mês contado a partir do início da execução do contrato, quanto às demais informações.

O empregador deve conservar prova da transmissão ou recepção das informações em causa, devendo disponibilizá-la às entidades públicas, nomeadamente à ACT, sempre que solicitadas pelas mesmas.

- Alargamento das informações a prestar a trabalhadores no estrangeiro (art. 108.º do CT)

No caso de trabalhadores cujo contrato seja regulado pela lei portuguesa, mas que exerçam a sua actividade no estrangeiro por período superior a 1 mês, a empregadora deve prestar-lhes, para além das anteriormente previstas, as seguintes informações:

- Identificação do Estado ou Estados onde o trabalho deve ser prestado;
- Lugar do pagamento das prestações em espécie;
- Possibilidade de repatriamento;
- Retribuição a que têm direito nos termos da lei aplicável no Estado de acolhimento, em situações de destacamento;
- Subsídios inerentes ao destacamento e reembolso de despesas de viagem, de alojamento e de alimentação, quando aplicável;
- Sítio oficial na Internet do Estado de acolhimento, criado nos termos da legislação específica aplicável ao destacamento.

- Período experimental (arts. 111.º, 112.º e 114.º do CT)

Caso o empregador não cumpra o dever de informar o trabalhador quanto à duração e às condições do período experimental, se aplicável, até ao 7.º dia subsequente ao início da execução do contrato, presume-se que as partes acordaram na exclusão do período experimental.

O período experimental dos trabalhadores à procura de primeiro emprego ou desempregados de longa duração é reduzido ou excluído consoante a duração de anterior contrato de trabalho a termo, celebrado com empregador diferente, tenha sido igual ou superior a 90 dias.

O período experimental é reduzido consoante a duração do estágio profissional com avaliação positiva, para a mesma atividade e empregador diferente, tenha sido igual ou superior a 90 dias, nos últimos 12 meses.

Tendo o período experimental durado mais de 120 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador passa a depender de aviso prévio de 30 dias.

Passa a ser igualmente obrigatória a comunicação à CITE em caso de denúncia de contrato durante período experimental sempre que estiver em causa um trabalhador cuidador.

Passa a ser obrigatória a comunicação à ACT, mediante formulário eletrónico, da denúncia de contrato de trabalho durante o período experimental relativamente a trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração, nos 15 dias posteriores à denúncia do contrato de trabalho.

É ilícita a denúncia que constitua abuso do direito, a apreciar nos termos gerais, sendo certo que o carácter abusivo da denúncia só pode ser declarado pelos tribunais judiciais, aplicando-se à denúncia abusiva os efeitos previstos para a ilicitude do despedimento, com as necessárias adaptações.

- Contrato de trabalho a termo resolutivo (arts. 141.º, 143.º, 144.º, 344.º e 345.º do CT)

Passa a ser obrigatória a indicação da duração previsível do contrato nos contratos de trabalho a termo incerto.

A cessação de contrato de trabalho a termo, por facto não imputável ao trabalhador, passa a impedir nova admissão ou afetação de trabalhador através de contrato de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretize na mesma actividade profissional, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objecto ou actividade, celebrado com o mesmo empregador ou sociedade que com este se encontre em relação de domínio ou de grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns, antes de decorrido um período equivalente a 1/3 da duração do contrato, incluindo renovações.

O empregador passa a ter de comunicar à CITE, com a antecedência mínima de cinco dias úteis a contar da data do aviso prévio, o motivo da não renovação de contrato de um trabalhador cuidador.

Em caso de caducidade do contrato a termo certo ou incerto, o trabalhador passa a ter direito a uma compensação correspondente a 24 dias de retribuição base e diuturnidades, por cada ano completo de antiguidade, calculada nos termos do disposto no art. 366.º do CT.

- **Teletrabalho** (arts. 166.º-A e 168.º do CT)

O direito ao regime do teletrabalho, quando este seja compatível com a actividade desempenhada e o empregador disponha de recursos para o efeito, foi alargado a trabalhadores com filhos que com eles vivam em comunhão de mesa e habitação e que, independentemente da idade, tenham deficiência, doença crónica ou doença oncológica.

O contrato individual de trabalho e o contrato colectivo de trabalho devem fixar, na celebração do acordo para prestação de teletrabalho, o valor da compensação devida ao trabalhador pelas despesas adicionais.

Na ausência de acordo entre as partes sobre um valor fixo, consideram-se despesas adicionais as correspondentes à aquisição de bens e ou serviços de que o trabalhador não dispunha antes da celebração do acordo, assim como as determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no último mês de trabalho em regime presencial.

A compensação por despesas adicionais é considerada, para efeitos fiscais, custo para o empregador e não constitui rendimento do trabalhador, até ao limite do valor definido por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas dos assuntos fiscais e segurança social.

- **Trabalho temporário** (arts. 173.º, 179.º e 182.º do CT)

Caso a empresa de trabalho temporário não seja titular de licença para o exercício da respectiva actividade, considera-se que o trabalho é prestado ao utilizador em regime de contrato de trabalho sem termo.

No caso de se ter completado a duração máxima do contrato de utilização de trabalho temporário, é proibida a sucessão no mesmo posto de trabalho ou actividade profissional de trabalhador temporário ou de trabalhador contratado a termo, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objecto ou actividade, celebrado com o mesmo empregador ou sociedade que com este se encontre em relação de domínio ou de grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns, antes de decorrido um período equivalente a 1/3 da duração do contrato, incluindo renovações.

O contrato de trabalho temporário a termo certo passa a poder ser renovado apenas 4 vezes, em vez das 6 que se encontravam previstas no n.º 2 do art. 182.º do CT.

A duração de contratos de trabalho temporário sucessivos em diferentes utilizadores, celebrados com o mesmo empregador ou sociedade que com este se encontre em relação de domínio ou de grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns não pode ser superior a 4 anos, convertendo-se em contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária o contrato de trabalho temporário que exceda tal limite.

- Contrato de trabalho com estudante em período de férias ou de interrupção lectiva (art. 89.º-A do CT)

Passou a prever-se um regime especial para a celebração de contratos de trabalho com estudante em período de férias ou de interrupção lectiva, o qual não está sujeito a forma escrita, ressaltando-se as especificidades do contrato de trabalho a termo resolutivo e do contrato de trabalho temporário.

A celebração deste tipo de contrato não depende da condição de trabalhador-estudante prevista nos termos do artigo 94.º do CT.

O empregador deve comunicar a celebração do contrato à ACT, mediante formulário eletrónico que deve satisfazer todas as exigências de comunicação previstas noutras disposições legais, assegurando aquele serviço a interconexão de dados com outros serviços que se mostre necessária.

O disposto quanto a esta matéria não afasta a aplicação de disposições especiais em matéria de participação de menor em espectáculo ou outra actividade de natureza cultural, artística ou publicitária.

2 – Reforço da protecção da parentalidade

- Licença parental inicial (art. 40.º do CT)

Em caso de opção pela licença parental inicial superior a 120 dias, os progenitores passam a poder, após o gozo desses primeiros 120 dias, cumular os restantes dias da licença com trabalho a tempo parcial, correspondente a metade do praticado a tempo completo em situação comparável.

- Licença parental exclusiva da mãe (art. 41.º do CT)

Passa a ser obrigatório o gozo, por parte da mãe, de 42 dias consecutivos de licença a seguir ao parto.

- Licença parental exclusiva do pai (art. 43.º do CT)

Passa para 28 dias seguidos ou em períodos interpolados de, no mínimo, 7 dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança. Destes 28 dias, 7 têm de ser gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir ao nascimento da criança.

Após o gozo da referida licença, o pai passa também a poder gozar 7 dias de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com a licença parental inicial por parte da mãe.

Em caso de internamento hospitalar da criança no período após o parto, a licença de 28 dias suspende-se, a pedido do pai, pelo tempo de duração do internamento.

- Licença por adopção (art. 44.º do CT)

Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito à licença parental exclusiva do pai, nos termos do art. 43.º do CT.

No caso de adopções múltiplas, o período de licença parental inicial é acrescido de 30 dias e o período de licença exclusiva do pai é acrescido de 2 dias, por cada adopção além da primeira.

O candidato a adoptante pode gozar até 30 dias da licença parental inicial no período de transição e acompanhamento.

- **Dispensa no âmbito dos processos de adopção e acolhimento familiar** (arts. 45.º e 65.º do CT)

Os trabalhadores que sejam candidatos a adopção ou a família de acolhimento têm direito a dispensas de trabalho para realização de avaliação ou para cumprimento das obrigações e procedimentos previstos na lei para os respectivos processos, devendo apresentar a devida justificação ao empregador.

A dispensa no âmbito dos processos de adopção e de acolhimento familiar passa a ser considerada como prestação efectiva de trabalho, não determinando a perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição.

Licença parental complementar (art. 51.º do CT)

O pai e a mãe passam a ter direito, para assistência a filho ou adoptado com idade inferior a 6 anos, a licença parental complementar, para além das já previstas, na modalidade de trabalho a tempo parcial, durante 3 meses, com um período normal de duração igual a metade do tempo completo, desde que a licença seja exercida na modalidade de trabalho a tempo parcial e por cada um dos progenitores.

De acordo com os termos do disposto no art. 32.º, n.º 2, da Lei n.º 13/2023, de 3/04, o Governo aprovou a alteração, no prazo de 60 dias, do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9/04, que regula a protecção na parentalidade no âmbito da eventualidade de paternidade, paternidade e adopção do sistema previdencial e do subsistema de protecção social, de forma a regulamentar a al. c) do art. 51.º do CT.

Proibição de discriminação (art. 25.º do CT)

O empregador fica obrigado a demonstrar a inexistência de prática discriminatória invocada, em situações de acesso ao trabalho, à formação profissional ou nas condições de trabalho, nomeadamente, por motivo de gozo de direitos na parentalidade,

no âmbito da conciliação com a vida privada e dos direitos previstos para o trabalhador cuidador.

- Adaptabilidade grupal e banco de horas grupal (arts. 206.º e 208.º-B do CT)

Os regimes da adaptabilidade e do banco de horas grupais deixam de ser aplicáveis:

- A trabalhador com filho menor de três anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, salvo manifestação, por escrito, da sua concordância; e

- A trabalhador com filho entre os 3 e os 6 anos, que apresente declaração de que o outro progenitor exerce actividade profissional e está impossibilitado de prestar assistência.

3 – Cessação do contrato de trabalho

- Remissão abdicativa (art. 337.º do CT)

Os créditos dos trabalhadores, emergentes de contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, passam a ser insusceptíveis de extinção por meio de remissão abdicativa, salvo através de transacção judicial.

- Compensação por despedimento colectivo e por extinção de posto de trabalho (art. 366.º do CT)

O trabalhador despedido por despedimento colectivo ou por extinção do posto de trabalho passa a ter direito a compensação correspondente a 14 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, sendo calculado proporcionalmente em caso de fracção de ano.

Este valor da compensação apenas se aplica ao período de duração da relação contratual contado do início de vigência e produção de efeitos da Lei n.º 13/2023, de 3 de Abril, conforme disposto no art. 35.º, n.º 2 respectivo.

- Dispensa de aviso prévio para trabalhador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de vítima de violência doméstica (arts. 400.º e 401.º do CT)

O trabalhador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de vítima de violência doméstica, nos termos de legislação específica, fica dispensado do cumprimento do aviso prévio, de 30 ou 60 dias, consoante tenha, respectivamente, até 2 anos ou mais de 2 anos de antiguidade, não lhe sendo igualmente aplicável o disposto no art. 401.º, n.º 1 do CT.

4 – Trabalhadores independentes economicamente dependentes (arts. 10.º, 10.º-A e 10.º-B do CT)

As normas legais respeitantes a direitos de personalidade, igualdade e não discriminação e segurança e saúde no trabalho, bem como os IRCT's negociais em vigor no âmbito do mesmo sector de actividade, profissional e geográfico são aplicáveis a situações em que ocorra prestação de trabalho por uma pessoa a outra, sem subordinação jurídica, sempre que o prestador de trabalho deva considerar-se na dependência económica do beneficiário da actividade.

Considera-se haver dependência económica sempre que o prestador de trabalho seja uma pessoa singular que preste, directamente e sem intervenção de terceiros, uma actividade para o mesmo beneficiário, e dele obtenha o produto da sua actividade de acordo com o disposto no art. 140.º do CRCSPSS, isto é, quando aufera do beneficiário mais de 50% do valor total da actividade de trabalhador independente, desde que o rendimento anual obtido com prestação de serviços seja igual ou superior a seis vezes o valor do IAS (6 x € 480,43 em 2023 = € 2.882,58).

Sem prejuízo do referido, o prestador de trabalho pode assegurar temporariamente a actividade através de terceiros em caso de nascimento, adopção ou assistência a filho ou neto, amamentação e aleitação, interrupção voluntária ou risco clínico durante a gravidez, pelo período de tempo das correspondentes licenças ou dispensas

Os trabalhadores independentes economicamente dependentes passam a ter direito:

- a) À representação dos seus interesses socioprofissionais por associação sindical e por comissão de trabalhadores;
- b) À negociação de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais, específicos para trabalhadores independentes, através de associações sindicais;
- c) À aplicação dos instrumentos de regulamentação colectiva do trabalho negociais já existentes e aplicáveis a trabalhadores, nos termos neles previstos;
- d) À extensão administrativa do regime de uma convenção colectiva ou de uma decisão arbitral, e à fixação administrativa de condições mínimas de trabalho, aplicando-se à emissão destes instrumentos, com as necessárias adaptações, o regime previsto nos artigos 514.º e seguintes do CT.

O direito à representação colectiva dos trabalhadores independentes em situação de dependência económica será definido em legislação específica que assegure:

- a) O acompanhamento por comissão de trabalhadores e por associação sindical nos termos do disposto nos artigos 423.º e 443.º do CT;
- b) Que as convenções colectivas especificamente negociadas para trabalhadores independentes economicamente dependentes devem respeitar o disposto nos artigos 476.º e seguintes do CT e requerem consulta prévia das associações de trabalhadores independentes representativas do sector;
- c) Que a aplicação de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho já existentes, aos trabalhadores independentes economicamente dependentes que desempenhem funções correspondentes ao objecto social da empresa por um período superior a 60 dias, depende de escolha, aplicando-se com as necessárias adaptações o disposto no artigo 497.º do CT.

Para efeitos do disposto nos artigos 10.º e 10.º-A do CT, a aplicação do regime de trabalhador independente em situação de dependência económica depende de declaração dirigida pelo prestador de trabalho ao beneficiário da atividade, acompanhada de comprovativo que ateste o preenchimento do requisito previsto no n.º 2 do artigo 10.º, isto é, que aufera do beneficiário mais de 50% do valor total da actividade de trabalhador independente, desde que o rendimento anual obtido com prestação de serviços seja igual ou superior a seis vezes o valor do IAS (6 x € 480,43 em 2023 = € 2.882,58).

5 – Terceirização de serviços (arts. 338.º-A e 498.º-A do CT)

Não é permitido recorrer à aquisição de serviços externos a entidade terceira para satisfação de necessidades que foram asseguradas por trabalhador cujo contrato tenha cessado nos 12 meses anteriores por despedimento colectivo ou despedimento por extinção de posto de trabalho.

Em caso de aquisição de serviços externos a entidade terceira para o desempenho de actividades correspondentes ao objecto social da empresa adquirente, o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que vincula o beneficiário da actividade é aplicável ao prestador do serviço, quando lhe seja mais favorável. Para esse efeito, entende-se por prestador do serviço a pessoa singular que presta as actividades objecto do contrato de prestação de serviço, quer seja ela a contraparte da empresa adquirente, quer seja outra pessoa colectiva com quem aquela mantenha um vínculo contratual, e independentemente da natureza do mesmo.

O referido supra apenas se aplica após 60 dias de prestação de actividade em benefício da empresa adquirente, tendo, antes disso, o prestador do serviço direito à retribuição mínima prevista em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que vincule o beneficiário da actividade que corresponda às suas funções, ou à praticada por esta para trabalho igual ou de valor igual, consoante a que for mais favorável.

6 – Contratação Colectiva (arts. 424.º, 460.º, 461.º, 497.º, 500.º, 500.º-A, 502.º, 510.º, 512.º e 513.º do CT)

- A escolha de convenção colectiva não poderá ocorrer se o trabalhador já se encontrar abrangido por portaria de extensão de convenção colectiva aplicável no mesmo âmbito do setor de actividade, profissional e geográfico. Referendo do banco de horas grupal – Artigo 497.º

- O direito à informação da Comissão de Trabalhadores passa a ser devido também ao delegado sindical e passa a incluir os parâmetros, os critérios, as regras e as instruções em que se baseiem os algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial que afetem a tomada de decisões sobre o acesso e a manutenção do emprego, assim como as condições de trabalho, incluindo a elaboração de perfis e o controlo da atividade profissional – Artigo 424.º

- Trabalhadores podem reunir-se em plenário mediante convocação pelo delegado sindical em empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados – Artigo 461.º

- Extensão do direito a desenvolver atividade sindical previsto nos artigos 461.º, 464.º e 465.º a empresas onde não existam trabalhadores filiados em associações sindicais – Artigo 460.º

- Denúncia de convenção coletiva deve ser acompanhada de fundamentação quanto a motivos de ordem económica, estrutural ou a desajustamentos do regime da mesma – Artigo 500.º

- Regime próprio de arbitragem para efeitos de apreciação da denúncia de convenção colectiva – Artigos 500.º-A, 512.º e 513.º

- A arbitragem necessária é igualmente determinada nos casos previstos no n.º 11 do artigo 501.º referente à Arbitragem para a suspensão do período de sobrevivência e mediação, com dispensa dos requisitos previstos no n.º 2 do artigo 511 – Artigo 510.º

- Extensão do regime da caducidade das convenções colectivas – Artigo 502.º

7 – Reforço dos poderes da ACT

Conforme já referido, é estabelecida a interconexão de dados entre a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), o Instituto da Segurança Social, I. P. (ISS, I. P.),

a Autoridade Tributária e Aduaneira (AT), o Instituto dos Registos e do Notariado, I. P. (IRN, I. P.), o FGCT e o FCT, para a prossecução das competências da ACT.

Caso verifique indícios de ilicitude do despedimento, a ACT notifica o empregador para regularizar a situação e, não o sendo, remete, no prazo de 5 dias, participação dos factos ao Ministério Público junto do Juízo do Trabalho competente, para instauração de procedimento cautelar de suspensão de despedimento - art. 11.º do DL n.º 102/2000, de 2/06. Neste caso, o Ministério Público terá 20 dias para instaurar o aludido procedimento cautelar de suspensão de despedimento.

8 – Outras alterações

- **Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho e Fundo de Compensação do Trabalho** (art. 32.º, n.ºs 4 e 5 da Lei n.º 13/2023, de 3/04)

Passa a estar suspensa, durante a vigência do acordo de médio prazo para a melhoria dos rendimentos, dos salários e da competitividade, a obrigação de entrega de contribuições para o FGCT.

Passa igualmente a estar suspensa, até à entrada em vigor das alterações aos regimes jurídicos do fundo de compensação do trabalho, a obrigação de entrega de contribuições para o FCT.

- **Estágios profissionais** (arts. 8.º, 9.º e 10.º do DL n.º 66/2011, de 1/06)

Durante o decurso do período de estágio, a entidade promotora paga ao estagiário um subsídio mensal de estágio, cujo montante não pode ser inferior a 80% da RMMG (em 2023, € 608,00).

Para além disso, a entidade promotora deve ainda contratar um seguro de acidentes de trabalho.

A relação jurídica decorrente da celebração de um contrato de estágio ao abrigo do DL n.º 66/2011, de 1/06 é equiparada, para efeitos de segurança social, a trabalho por conta de outrem.

- Falta de comunicação de admissão à Segurança Social (art. 29.º do CRCSPSS)

Passa a prever-se que, na falta de cumprimento da obrigação da comunicação da admissão do trabalhador, presume-se que o trabalhador iniciou a prestação de trabalho ao serviço da entidade empregadora faltosa no 1.º dia do 12.º mês anterior ao da verificação do incumprimento.

- Criminalização do trabalho não declarado (art. 106-A do RGIT)

A não comunicação à Segurança Social da admissão de trabalhadores no prazo de 6 meses subsequentes ao termo do prazo legalmente previsto consubstancia a prática de crime, punido com pena de prisão até 3 anos ou multa até 360 dias.

Sónia de Carvalho

Advogada

Nuno Nogueira

Advogado

Esta Newsletter contém informação de carácter geral, não constituindo aconselhamento jurídico a qualquer caso concreto. Para esclarecimentos adicionais contacte geral@mcsc.pt.



& ASSOCIADOS
SOCIEDADE DE ADVOGADOS,RL

Rua de Vilar, n.º 235 6.º Esquerdo (Edifício
Scala) 4050 – 626 Porto
Telef.: 22 607 607 0
Fax: 22 607 607 9
email: geral@mcsc.pt

WWW.MCSC.PT